Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4435**

17. Wahlperiode 19. 01. 2011

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Dr. Thomas Gambke, Katrin Göring-Eckardt, Priska Hinz (Herborn), Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Stephan Kühn, Markus Kurth, Lisa Paus, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes für die Einführung flächendeckender Mindestlöhne im Vorfeld der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Mindestlohngesetz)

A. Problem

Ab dem 1. Mai 2011 steht endlich auch der deutsche Arbeitsmarkt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn offen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gestattet es den Bürgerinnen und Bürgern aus nahezu allen EU-Staaten ab diesem Zeitpunkt, ohne Einschränkungen eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Die bis dahin geltende langjährige Übergangszeit wurde von der Bundesregierung jedoch nicht genutzt, um für faire Wettbewerbsregeln auf dem Arbeitsmarkt und effektive Maßnahmen gegen Lohndumping zu sorgen. Damit drohen der Wirtschaft und den Beschäftigten in Deutschland Billigkonkurrenz und die Ausweitung des Niedriglohnsektors.

B. Lösung

Um bis zum 1. Mai 2011 auch in Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn und darüber hinausgehende Branchenmindestlöhne einzuführen und so Lohndumping beim Start der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit zu verhindern, werden das Mindestarbeitsbedingungengesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz geändert. Über eine Mindestlohnkommission wird eine Lohnuntergrenze festgelegt. Diese darf einen Stundenlohn von mindestens 7,50 Euro nicht unterschreiten. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird für alle Branchen geöffnet, auch um Branchenmindestlöhne deutlich oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze zu ermöglichen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die mit der Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten verbundene Erhöhung der Einkünfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat entsprechende Mehreinnahmen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger zur Folge. Allein die mögliche Entlastungswirkung im Bereich des Arbeitslosengeldes II läge nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei einem Mindestlohn von 7,50 Euro bei bis zu 1,5 Mrd. Euro jährlich.

Entwurf eines Gesetzes für die Einführung flächendeckender Mindestlöhne im Vorfeld der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Mindestlohngesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. April 2009 (BGBl. I S. 818) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

   „(2) Eine bundesweite Lohnuntergrenze für Arbeitsentgelte (Lohnuntergrenze) wird unter umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Auswirkungen festgesetzt; jedoch nicht unterhalb eines Stundenlohns in Höhe von mindestens 7,50 Euro brutto. Durch die Lohnuntergrenze wird die unterste Grenze der Entgelte in der Bundesrepublik Deutschland festgelegt.“

   b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

   „(3) Mindestarbeitsentgelte für Wirtschaftszweige (Mindestarbeitsentgelte) können bundesweit oder regional oberhalb der Lohnuntergrenze festgesetzt werden,

   1. wenn in einem Wirtschaftszweig bundesweit oder regional die an Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber weniger als 40 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen oder

   2. wenn eine der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einen Antrag hierfür stellt.“

   c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 werden die Wörter „einen ständigen Hauptausschuss für Mindestarbeitsentgelte (Hauptausschuss)“ durch die Wörter „eine unabhängige, ständige Kommission zur Bestimmung der Lohnuntergrenze und von Mindestarbeitsentgelten (Kommission)“ ersetzt.

   b) In Absatz 2 Satz 1 und Absatz 4 werden die Wörter „Der Hauptausschuss“ durch die Wörter „Die Kommission“ ersetzt.

   c) In Absatz 3 Satz 1 werden vor „sowie je zwei Mitglieder“ die Wörter „aus der Wissenschaft“ eingefügt.

   d) In Absatz 5 Satz 4 werden die Wörter „des Hauptausschusses“ durch die Wörter „der Kommission“ ersetzt.

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

   „§ 3
   Aufgabe der Kommission

   (1) Die Kommission beschließt die Höhe der Lohnuntergrenze sowie Änderungen ihrer Höhe. § 1 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz bleibt unberührt. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Er ist zu dokumentieren und zu begründen.

   (2) Die Kommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, ob die Höhe der Lohnuntergrenze insbesondere geeignet ist,

   1. angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen,
   2. faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten und
   3. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erhalten.

   Maßgebliche Unterschiede zwischen Regionen können berücksichtigt werden.

   (3) Die Kommission kann Stellungnahmen von sachverständigen Einzelpersonen und Organisationen einholen.

   (4) Die Bundesregierung erlässt auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die von der Kommission beschlossene Lohnuntergrenze als Rechtsverordnung. Die Rechtsverordnung bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates. Sie ist an der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu bestimmenden Stelle zu verkünden und tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft, sofern kein anderer Zeitpunkt bestimmt ist.

   (5) Die Kommission kann unter umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Auswirkungen beschließen, ob für Wirtschaftszweige bundesweit oder regional Mindestarbeitsentgelte festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

   (6) Die Bundesregierung, die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Landesregierungen können der Kommission unter Angabe von Gründen Vorschläge für die Höhe der Lohnuntergrenze und ihre Änderung sowie für die Festsetzung, Änderung oder Aufhebung von Mindestarbeitsentgelten unterbreiten.“

4. In § 4 Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „Der Hauptausschuss“ durch die Wörter „Die Kommission“ ersetzt.

5. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 1 werden der Angabe „§ 4 Abs. 3“ die Wörter „§ 3 Absatz 4 oder“ vorangestellt.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) In Absatz 3 Satz 1 werden der Angabe „§ 4 Abs. 3“ die Wörter „§ 3 Absatz 4 oder“ vorangestellt.

Artikel 2

Änderung des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Nummer 1 wird wie folgt geändert:

   Nach der Angabe „Überstundensätze,“ werden die Wörter „der Vergütung bei Annahmeverzug und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,“ eingefügt.

2. § 3 wird wie folgt geändert:

   a) In der Überschrift wird das Wort „Tarifvertragliche“ durch die Wörter „tarifvertraglich geregelte“ ersetzt.

   b) In Satz 1 werden das Wort „bundesweiten“ und die Wörter „unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6“ gestrichen.

   c) Satz 2 wird gestrichen.

3. § 4 wird wie folgt gefasst:

   „§ 4
   Anwendungsbereich

   (1) § 3 gilt für Tarifverträge aller Wirtschaftszweige.

   (2) Dieser Abschnitt findet Anwendung, wenn ein Betrieb oder eine selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Leistungen erbringt, die im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegen, für den eine Rechtsverordnung nach § 7 vorliegt.

   (3) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, die für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind, und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 175 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4.“

4. § 6 wird aufgehoben.

5. § 7 wird wie folgt geändert:

   a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

      „(2) Eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 kann auch erlassen werden, wenn der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Satz 1 nur teilweise dem Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht. Soweit Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigt werden, finden die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auch auf alle diejenigen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die nicht unter den räumlichen, aber unter den persönlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes in diesen Fällen das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung nach Absatz 1 übertragen.“

   b) Die bisherigen Absätze 2, 3 und 4 werden die Absätze 3, 4 und 5.

   c) Der bisherige Absatz 5 wird aufgehoben.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 18. Januar 2011

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Sowohl die Daten der Bundesagentur für Arbeit als auch die Forschungsergebnisse des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zeigen, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren dramatisch angestiegen ist. Nahezu 6,6 Millionen Beschäftigte erhalten Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. 3,4 Millionen arbeiten für weniger als 7 Euro die Stunde. Auch im internationalen Vergleich steht Deutschland schlecht da. Kein anderes Land hat in den vergangenen Jahren eine derartig starke Zunahme des Niedriglohnsektors und eine Ausdifferenzierung der Löhne nach unten erlebt (vgl. IAQ-Report 2010-06).

In 20 Ländern der Europäischen Union gibt es einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, in weiteren sechs Ländern gibt es gleichwirkende Regelungen, mit denen Niedrigstlöhne eingedämmt werden können. Nur Beschäftigte in Deutschland werden bislang nicht flächendeckend durch eine Lohnuntergrenze vor Sozialdumping geschützt.

Mit dem Start der Arbeitnehmerfreizügigkeit wird Lohndumping in Deutschland weiter zunehmen, wenn dies nicht über die Einführung flächendeckender Mindestlöhne verhindert wird. Dafür sprechen u. a. Prognosen der Bundesagentur für Arbeit, die mit jährlich bis zu 140 000 zusätzlichen Arbeitskräften aus dem Ausland und dadurch mit einem zusätzlichen Wettbewerb insbesondere bei den An- und Ungelernten rechnet. Der Wettbewerbsdruck wird demnach also vor allem im unteren Lohnbereich zunehmen, Leidtragende sind die Geringqualifizierten.

CDU/CSU und FDP haben es versäumt, einen fairen Wettbewerbsrahmen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu schaffen. Selbst beim Mindestlohn für die Zeitarbeit, den auch die Bundesarbeitsministerin im Vorfeld der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit als notwendig erachtet, gibt es bisher kein Ergebnis. Obwohl sich auch die Arbeitgeber für eine solche Regelung aussprechen, blockiert die FDP hier jeglichen Fortschritt. Die Eingrenzung der Debatte auf einen Mindestlohn in der Zeitarbeit greift jedoch grundsätzlich viel zu kurz. Auch in anderen Branchen, vor allem im Dienstleistungssektor, droht mit der Freizügigkeit eine verstärkte Abwärtsentwicklung bei den Löhnen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die Möglichkeit geschaffen, in Deutschland eine Lohnuntergrenze für alle Arbeitsentgelte einzuführen. Eine neu eingeführte Mindestlohnkommission, die nach dem Vorbild der Low-Pay-Commission in Großbritannien unabhängig arbeitet, legt die Lohnuntergrenze fest. Dabei darf ein Stundenlohn von mindestens 7,50 Euro nicht unterschritten werden. Die Mindestlohnkommission wird im Mindestarbeitsbedingungengesetz verankert und hat neben der Festlegung der allgemeinen Lohnuntergrenze auch die Aufgabe, für Branchen mit keiner oder schwacher Tarifbindung darüber hinausgehende Mindestlöhne festzulegen.

Durch die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird die Aufnahme aller Branchen in das Gesetz ermöglicht. Bei voller Arbeitnehmerfreizügigkeit ist dies von besonderer Bedeutung, weil darüber Branchenmindestlöhne deutlich oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze festgesetzt werden können. So wird ein EU-rechtskonformer Rahmen für fairen Wettbewerb geschaffen. Dieser Rahmen verhindert, dass bei Auftragsvergaben Angebote zum Zuge kommen, die zwar die allgemeine Lohnuntergrenze einhalten, aber mit Löhnen weit unterhalb der in der jeweiligen Branche üblichen Löhne kalkuliert sind.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderungen des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Es wird die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, in der Bundesrepublik eine Lohnuntergrenze für alle Arbeitsentgelte festzusetzen. Diese Lohnuntergrenze darf einen Stundenlohn von mindestens 7,50 Euro brutto nicht unterschreiten. Sie bildet die unterste Grenze für Arbeitsentgelte in der Bundesrepublik. Damit wird der Notwendigkeit Rechnung getragen, dass für die grundsätzlich freie Vereinbarung von Entgelten eine unterste Grenze erforderlich ist, die unfaire Wettbewerbspraktiken auf Kosten der Löhne, Lohndumping und Niedrigstlöhne in Zukunft verhindert. Die Lohnuntergrenze wird unter umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Auswirkungen festgesetzt.

Zu Buchstabe b

Mindestarbeitsentgelte für einzelne Wirtschaftszweige können oberhalb der Lohnuntergrenze bundesweit oder regional festgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Tarifverträge in dem Wirtschaftszweig nicht bestehen oder die an bestehende Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber insgesamt weniger als 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftszweig beschäftigen. Analog dazu ist die Quote in § 5 Absatz 1 Nummer 1 des Tarifvertragsgesetzes anzupassen. Für Fälle, in denen diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, die Tarifvertragsparteien aber dennoch zu keiner befriedigenden tariflichen Regelung der Mindestentgelte kommen, erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jeweils das Recht der Antragsstellung auf Mindestarbeitsentgelte für den Wirtschaftszweig. Die Entscheidung darüber, dass im Rahmen der Tarifautonomie kein befriedigendes Ergebnis erzielt werden kann und stattdessen der gesetzliche Weg zur Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten beschritten wird, liegt damit bei den Tarifparteien selbst.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Kommission zur Bestimmung der Lohnuntergrenze und von Mindestarbeitsentgelten wird als ständiges Gremium eingerichtet. Sie arbeitet als unabhängiges Gremium, ihre Mitglieder sind keinen Weisungen unterworfen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

In der Kommission sind mindestens drei Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler vertreten. Dies wird hiermit sichergestellt.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 3

Zu Absatz 1

Die Kommission zur Bestimmung der Lohnuntergrenze und von Mindestarbeitsentgelten wird beauftragt, über die Höhe der Lohnuntergrenze zu entscheiden. Sie entscheidet auch über Änderungen ihrer Höhe und das Ausmaß der Änderung. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Die Beschlüsse können gegen die Vertreter der Wissenschaft, nicht aber gegen beide Sozialpartner gefasst werden. Satz 3 schreibt für die Beschlüsse eine schriftliche Begründung sowie die Dokumentation der inhaltlichen Entscheidungsfindung vor. Das schließt das zugrunde gelegte Datenmaterial und eventuelle Minderheitenvoten ein.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt sicher, dass die Kommission bei der Festlegung der Höhe der Lohnuntergrenze die dem Gesetz zugrunde liegenden Ziele berücksichtigt. Die Entscheidung der Kommission muss daher insbesondere geeignet sein, angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten sowie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erhalten. Maßgebliche Unterschiede zwischen Regionen können durch die Festlegung einer unterschiedlich hohen Lohnuntergrenze für die jeweiligen Regionen berücksichtigt werden, wenn andernfalls die genannten Ziele nicht erreicht werden können.

Zu Absatz 3

Die Kommission soll die Möglichkeit zur Einholung von Stellungnahmen von allen sachverständigen Personen und Organisationen erhalten, deren Informationen sie für zweckdienlich und notwendig erachtet.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass die Rechtsverordnung zur Festsetzung der Höhe der Lohnuntergrenze von der Bundesregierung erlassen wird. Nach Prüfung des Beschlusses der Kommission schlägt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Verabschiedung einer Rechtsverordnung vor. Der Vorschlag der Kommission kann nur unverändert in die Rechtsverordnung übernommen werden.

Zu Absatz 5

Die Kommission entscheidet auch, ob Mindestarbeitsentgelte für einzelne Wirtschaftszweige festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen und hierfür ein Fachausschuss eingerichtet werden soll. Dafür müssen zunächst die Voraussetzungen des § 1 Absatz 3 erfüllt sein. Die Kommission trifft dann nach umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Auswirkungen eine unabhängige Entscheidung darüber, ob ein Mindestarbeitsentgelt für einen Wirtschaftszweig festgesetzt, geändert oder aufgehoben wird.

Zu Absatz 6

Die Bundesregierung hat ein Vorschlagsrecht gegenüber der Kommission. Ein Vorschlagsrecht für die Höhe der Lohnuntergrenze und für Mindestarbeitsentgelte haben auch die Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitsnehmern sowie die Landesregierungen.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um Folgeänderungen zu Nummer 2.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die Ergänzung stellt eine Folgeänderung zu Nummer 3 dar.

Zu Buchstabe b

Der bisher in § 8 Absatz 2 formulierte Vorrang von Entgeltregelungen in Tarifverträgen, die vor dem 16. Juli 2008 abgeschlossen wurden, und von solchen in Folgetarifverträgen, die mit diesen in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang stehen, wird gestrichen. Durch einen Vorrang für Entgeltregelungen in bestehenden Tarifverträgen und Folgetarifverträgen vor den durch dieses Gesetz festgesetzten Mindestarbeitsentgelten wird der Schutz vor Niedrigstlöhnen verhindert und der Gesetzeszweck geradewegs ad absurdum geführt. Denn dadurch dürfen weiter Niedrigststatt Mindestlöhne gezahlt werden. Eine Streichung des Vorrangs stellt somit sicher, dass das Ziel des Gesetzes erreicht wird und ein lückenloser Schutz vor Niedrigstlöhnen erreicht wird.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Artikel 2 (Änderungen des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen)

Zu Nummer 1

Bei der Änderung handelt es sich um eine Klarstellung, dass vom Mindestentgeltbegriff nicht lediglich das Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden, sondern auch das Ent-

gelt bei Annahmeverzug nach § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuchs und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfasst sind. Die Klarstellung ist erforderlich, um Manipulationen der Lohnkosten zu Lasten der entsandten Beschäftigten weiter einzudämmen und einen Mindestschutz für die entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Zu Nummer 2

Der Anknüpfungspunkt für die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen sind die Rechtsnormen eines Tarifvertrages. Es wird klargestellt, dass es sich dabei nicht um einen bundesweiten Tarifvertrag handeln muss. Auf diese Weise wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die regional geprägte Tariflandschaft angepasst. Gemeinsam mit den Regelungen in § 7 Absatz 2 ist sichergestellt, dass auch regionale Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können. Dies ist insbesondere infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Entsendesachverhalten (Rechtssachen Viking, Laval, Rüffert, Kommission vs. Luxemburg) notwendig, um Tariftreueregelungen bei öffentlicher Auftragsvergabe in den Bundesländern auch weiterhin rechtssicher anwenden zu können.

Zu Nummer 3

Zu Absatz 1

Die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen ist unverzichtbar. Eine Beschränkung auf Tarifverträge einzelner Branchen, wie sie das Gesetz bisher vorsieht, ist weder europarechtlich notwendig noch inhaltlich zu rechtfertigen. Die Festlegung von einheitlichen Mindestarbeitsbedingungen für in- und ausländische Beschäftigte ist eine Grundbedingung, um die weitere Abwärtsspirale von Löhnen zu verhindern, und zwar in allen Branchen. die Tarifvertragsparteien in anderen als den bisher im Gesetz genannten Branchen die Voraussetzungen für eine Rechtsverordnung nach § 7 herstellen, dürfen der Anwendung des Gesetzes keine weiteren Hürden in Form einer gesetzlichen Beschränkung der einbezogenen Branchen entgegenstehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 beschränkt die Anwendung des Gesetzes für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auf die Fälle, in denen ein Betrieb oder die nach der Definition des einschlägigen Tarifvertrages zu beurteilende selbstständige Betriebsabteilung tatsächlich überwiegend Leistungen erbringt, die im Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrages liegen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt die Ausnahme des § 6 Absatz 1 des bislang geltenden Gesetzes.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die Neufassung des Absatzes 2 stellt klar, dass es sich bei Tarifverträgen, die per Rechtsverordnung nach Absatz 1 allgemeinverbindlich erklärt werden, nicht um bundesweite Tarifverträge handeln muss. Auf diese Weise wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die regional geprägte Tariflandschaft angepasst. Satz 3 ermöglicht dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung, mit der ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird, an eine oberste Landesarbeitsbehörde zu übertragen. Dies ist für die Fälle möglich, in denen ein regionaler und nicht bundesweiter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung kann damit von der Arbeitsbehörde ausgeübt werden, in deren Zuständigkeitsbereich der betreffende regionale Tarifvertrag liegt.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

Die Änderung korrigiert den Umstand, dass die in Absatz 5 des bislang geltenden Gesetzes formulierten Anforderungen eine unverhältnismäßig hohe Hürde für den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 darstellen. Voraussetzung für die Verordnung soll nur sein, dass ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt wird. Die nach Absatz 5 vorgesehene Befassung des Tarifausschusses gewährt den Spitzenorganisationen der Tarifparteien ein sachlich nicht begründbares Vetorecht über die Tarifvertragsparteien.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333